

## Relations industrielles Industrial Relations



*Studies in Personnel and Industrial Psychology* (Revised Edition), by Edwin A. Fleishman, Dorsey, 1967, 801 pages.

Jean Boivin

Volume 22, numéro 4, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027856ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027856ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Boivin, J. (1967). Compte rendu de [*Studies in Personnel and Industrial Psychology* (Revised Edition), by Edwin A. Fleishman, Dorsey, 1967, 801 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(4), 590–591.  
<https://doi.org/10.7202/027856ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1967

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

The changes in functions in collective bargaining and the necessity to evaluate the admitted benefits of this industrial institution and the potential dangers arising from its limitations are critically examined in the light of past and present economic conditions.

The matters which comprise the subject of the book are placed in an american setting and center about the industrial scene in the United States.

Nevertheless, there is a great deal of analysis of the different topics which will be of interest to students and practitioners in industrial relations, everywhere, who are interested in principles and developments in that area.

The reviewer commends this volume as a fruitful contribution to the literature of the sectors covered.

**Benjamin S. KIRSH**

**A Manual for Employees-Management Co-operation in the Federal Service**, by Harold S. Roberts, Industrial Relations Center, University of Hawaii, Honolulu, Hawaii, February 1967, 275 pages. (Third Edition.)

Le développement continu des relations industrielles dans le fonctionnarisme fédéral américain n'a pas cessé depuis quelques années d'amener des éléments nouveaux. Depuis que le Président Kennedy a mandaté, en juin 1961, une équipe spéciale de recherches (Task Force) sur la question, divers documents officiels ont été émis. Le point de départ a été la remise du rapport de cette commission d'enquête.

Ce manuel « sur la coopération employés-gérance dans le service fédéral » constitue en quelque sorte un recueil d'à-peu-près tous les documents officiels émis à date. Ces documents sont évidemment situés dans leur contexte et précédés d'explications, lorsque nécessaire.

Le choix de ces documents et leur disposition de façon claire et ordonnée donne à ce volume une valeur indiscutable pour quiconque est intéressé au développement d'un système de relations industrielles dans un service gouvernemental.

L'intérêt plus large encore suscité par les développements récents ont incité les éditeurs à inclure dans leur publication certains textes ou commentaires spécifiques notam-

ment les recommandations d'un panel sur les relations dans le fonctionnarisme au niveau d'un état (américain) et aussi les commentaires de personnalités telles le Secrétaire au Ministère du Travail, le Président de la Commission de la Fonction Publique et le Président de l'AFL-CIO.

Après cette description sommaire du contenu, nous laissons au lecteur le soin de décider lui-même jusqu'à quel point ce volume peut lui être utile.

**André PETIT**

**Studies in Personnel and Industrial Psychology** (Revised Edition), by Edwin A. Fleishman, Dorsey, 1967, 801 pages.

L'auteur essaye d'inclure dans ce volume à la fois les avantages d'un livre de base et l'intérêt d'un livre de lecture générale. Il croit y arriver par une approche sélective, c'est-à-dire en intégrant à chacune des sections des articles de revues écrits par des auteurs reconnus (81 au total), afin de mettre en évidence les études empiriques de base sur les différents aspects de la psychologie industrielle. Dans chacune des sections, l'auteur procède de la même manière: il écrit lui-même une introduction dans laquelle il montre l'apport pertinent de chaque article aux principaux problèmes du sujet général de la section, puis, il fait suivre les différents articles en question.

Quant au contenu du volume, il essaye de couvrir autant les aspects traditionnels du sujet, tels: la sélection, la formation et l'évaluation du personnel, que les aspects sociaux et motivationnels, tels: les problèmes de leadership, de communications et de satisfaction au travail. De plus, dans la mesure où elles pouvaient éclairer le domaine de la psychologie industrielle, des recherches dans des disciplines connexes, telles la science militaire et l'éducation ont été également incluses dans cet ouvrage.

De façon plus particulière, les 10 sections couvrent les sujets suivants: 1) la sélection du personnel; 2) l'évaluation du rendement; 3) la formation des employés et des cadres de direction; 4) la motivation, les attitudes et la satisfaction au travail; 5) le leadership et le contrôle; 6) les communications et les comportements au sein de l'entreprise; 7) la fatigue, la monotonie et les conditions de travail; 8) les accidents et la sécurité industrielle; 9) la psychologie appliquée aux systèmes hommes-machines (engineering psychology); 10) la psychologie appliquée aux consommateurs (consumer psychology).

Le grand avantage de ce volume est de présenter un éventail des nombreuses sources de la psychologie industrielle ainsi que les contributions des principaux chercheurs dans ce domaine. Il s'agit d'un volume très intéressant pour celui qui veut explorer de façon générale la psychologie industrielle et très utile sur le plan académique pour qui-conque veut confronter les diverses théories en cours.

Jean BOIVIN

**Rapport de la Commission Royale sur les Relations Employeurs-Employés dans les Services Publics du Nouveau-Brunswick,**  
par Dr Saul J. Frankel, 1967, 111 pages.

Ce rapport nous présente l'étude menée par la Commission sur trois champs et en trois mouvements, tels qu'arrêtés dans la décret en conseil 66-496, du 29 juin 1966.

- 1) Etude d'abord des relations employeurs-employés dans le Service Civil;
- 2) L'enseignement;
- 3) Les hôpitaux.

Le rapport étudie brièvement les tendances actuelles dans chacun des secteurs, les mémoires qui furent présentés à la commission et les recommandations de cette dernière.

En fait, la distinction des trois secteurs (Service Civil, Commissions Scolaires, Hôpitaux) s'atténue énormément sous l'aspect des relations employeurs-employés quand le rapport signale la prise de responsabilité presque totale du financement de l'enseignement et des services hospitaliers. Il s'agit donc de trois groupes d'employés du gouvernement.

La Commission d'enquête tient compte de cette situation, et propose sensiblement les mêmes législations et politiques aux relations entre employeurs et employés touchant la syndicalisation (unités de négociation), la négociation (procédure), la convention collective. Elle tient compte cependant de l'évolution et de l'organisation de ces trois secteurs selon la législation et les circonstances particulières de l'organisation professionnelle de ces groupes.

Le rapport décrit les principaux problèmes de la syndicalisation du secteur public et désigne les forces en présence. Le problème est posé quant à l'ancienne législation (Loi des Relations du Travail), aux organismes para-syndicaux et associations professionnelles déjà existantes, aux diffé-

rents employeurs: Etat, Corporations et Commissions de la Couronne, Association Hospitalière et Association des Commissaires d'Ecoles.

Enfin, tout un processus de négociation allant de la discussion permanente à la grève est défini, de même que la distinction des unités de négociation, selon les caractères communs et distincts des différentes catégories professionnelles.

En annexe sont ajoutées d'excellentes statistiques qui décrivent l'élargissement des champs d'action de l'Etat et la croissance des effectifs de la main-d'oeuvre employés dans le secteur public.

L.-René PARENTEAU

**The French Labor Courts: Judgment by Peers,** par William H. MacPherson et Frederic Meyers, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Illinois, Urbana, 1966, 104 pages.

Ayant constaté à plusieurs reprises que les méthodes utilisées en Europe pour régler les conflits de travail semblaient fort méconues aux Etats-Unis, MacPherson et Meyers ont décidé d'effectuer une étude empirique sur le fonctionnement des conseils de prud'hommes, en France. Et, par souci d'objectivité, ils se sont limités à une analyse de cette institution plutôt qu'à la recherche d'une hypothétique supériorité d'un des systèmes sur l'autre.

Dans un premier chapitre consacré à l'introduction, les auteurs ont établi les objectifs qu'ils s'étaient fixés en entreprenant cette étude. Ils ont de plus précisé à leurs lecteurs américains deux différences fondamentales entre le système de leur pays et celui qu'ils ont étudié:

- 1) le nombre d'avantages sociaux dont bénéficie le travailleur français en vertu de la loi, alors que l'ouvrier américain doit encore, actuellement, en négocier en très grand nombre.
- 2) La présence exclusive, comme juges, de non juristes élus par les employeurs et les employés.

Après un deuxième chapitre relatant l'histoire des conseils de prud'hommes — vieille de plus de cent cinquante ans — les auteurs étudient, dans le troisième, la structure, la compétence et la procédure actuelles de ces tribunaux. On doit noter qu'il existe actuellement environ deux cent cinquante